

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PDAM TIRTA TUAH BENUA KUTAI TIMUR

Wuryastuti

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda

Jalan. Ir. H. Juanda 80 Kotak Pos No. 1058 Samarinda

Telp. (0541) 743390 – (0541) 761113 Fax. (0541) 743390

ABSTRAKSI

Tujuan utama dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Tuah Benua Kutai Timur. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan kepada 110 karyawan PDAM Tirta Tuah Benua Kutai Timur periode 2013. Analisis data menggunakan SPSS versi 16.0, teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Analisis regresi linier berganda untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa hasil perhitungan dengan SPSS 16.0 disimpulkan bahwa $F_{hit} = 10,2$ dengan signifikan 0,000 lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Tuah Benua Kutai Timur. Motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Tuah Benua Kutai Timur. Lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Tuah Benua Kutai Timur.

Hipotesis menunjukkan bahwa H_1 = Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Tuah Benua Kutai Timur. H_2 = Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Tuah Benua Kutai Timur. H_3 = Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Tuah Benua Kutai Timur.

Uji nilai sig t hitung lebih besar pada taraf 5% maka terjadi heterokedastisitas. Nilai F hitung kinerja karyawan lebih besar dari F tabel (4,42) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika taraf signifikan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima. Jika taraf signifikan lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Berdasarkan analisis, maka penulis memberikan saran bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar variabel yang telah diteliti agar dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan.

EFFECT OF WORK ENVIROMENT AND WORK MOTIVATION EMPLOYEES SATISFACTION PDAM TIRTA TUAH BENUA EAST KUTAI

Wuryastuti

Department of Management, Fakultas Ekonomik, University August 17, 1945 Samarinda
Ir. Juanda Street 80 Post Office Box Number 1058 Samarinda
Telp. (0541) 743390 - (0541) 761113 Fax. (0541) 743390

ABSTRACT

The main objective of this study was to determine the influence of working environment and work motivation on employees job satisfaction PDAM Tirta Tuah Benua East Kutai. The noun collected through questionnaires and conducted on 110 employees of PDAM Tirta Tuah Benua East Kutai periode of 2013. Analysis of the datain this study using SPSS version 16.0, the sampling technique used was simple random sampling and testing technique of noun used in this research include testing the validity of the factor analysis, the cronbachalpha reliability test with multiple linier regression analysis, to test and prove the research hypothesis.

Analysis result showed that the count results helping by SPSS 16,0 Concluded that $F_{hit} = 10,2$ with 0,000 significant. Work miliew (X_1) positive effect significant with work satisfied of PDAM Tirta Tuah Benua East Kutai worker. Work motivation (X) positive effect significant with work satisfied of PDAM Tirta Tuah Benua East Kutai worker. Work miliew (X_1) and Work Motivation (X_2) effect significant with work satisfied of PDAM Tirta Tuah Benua East Kutai.

Hypothesis shows that $H1$ = Work Environment significant positive effect on employee job satisfaction of PDAM Tirta Tuah Benua East Kutai. $H2$ = Work Motivation significant positive effect on employees job satisfaction of PDAM Tirta Tuah Benua East Kutai. $H3$ = Working Environment significant positive effect on employee job satisfaction of PDAM Tirta Tuah Benua East Kutai.

Test sig t greater at 5% then there heterokedastisitas. Value F arithmetic performance of employees is greater than the F table (4,42) so that H_0 is rejected and H_a be accepted. If significant level below 0,05 then the hypothesis be accepted. If level significantly greater than 0,05 then the hypothesis is rejected.

Based on the anlysis, the authors provide suggestions for further research are expected to be examined by other variables beyond the variables that have been investigated in order to obtain a more varied results that can affect the job satidfaction of employees.

Keyword : Work Environment, Work Motivication And Employees Satisfaction.

I. PENDAHULUAN

Dunia usaha yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki, baik modal, mesin dan sarana kerjanya. Metode kerja, bahan baku, material, pemasaran maupun manusia. Tidak sedikit jumlahnya para ilmuwan yang menganggap faktor-faktor produksi tersebut sama pentingnya (yang satu tidak lebih rendah dari yang lain). Di lain pihak, tidak sedikit pengusaha yang hanya menganggap penting faktor produksi modal. Walaupun sumber daya tersebut penting bagi organisasi, faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial perusahaan adalah sumber daya manusia. Tanpa adanya sumber daya manusia, yang menggerakkan faktor-faktor produksi tersebut, sumber-sumber yang dimiliki tidak akan dapat produktif. Sumber daya manusia membuat sumber daya organisasi lainnya berjalan.

Kepuasan kerja pada dasarnya bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Selain itu kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan.

Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, sebuah perusahaan harus mampu memotivasi karyawannya, artinya

mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan karyawannya, kemudian memadukan antara tujuan karyawan dengan tujuan perusahaan agar serasi, selaras dan seimbang, seirama dan harmonis. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja sesuai dengan standar yang berlaku dan sesuai dengan waktu yang telah diterapkan, memerlukan sedikit pengawasan, dan membangun menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk bekerja. Motivasi sendiri merupakan dorongan, upaya dan keinginan yang di dalam diri individu yang mengaktifkan, memberdayakan serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya.

Lingkungan kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai di suatu perusahaan/intansi. Lingkungan kerja merupakan satu diantara unsur yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi atau perusahaan, mengingat bahwa seorang karyawan yang bekerja tentunya mengharapkan kondisi lingkungan disekitarnya tertata dengan baik, aman dan nyaman sehingga akan dapat menciptakan semangat dan suasana kerja yang kondusif.

PDAM Tirta Tuah Benua Kutai Timur merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) di sektor pelayanan, bergerak di bidang pengelolaan air bersih. Lingkungan kerja yang terdapat pada PDAM Tirta Tuah Benua Kutai Timur yakni meliputi tata ruang, sirkulasi udara, penerangan atau cahaya, suara dan lingkungan yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Berdasarkan informasi gambaran yang dapat dipaparkan adalah tata ruang yang ada pada kantor terlihat padat dan tidak tersusun dengan rapi, kemudian banyaknya berkas yang ada diatas meja yang membuat kesan ruang terasa sempit dan kurang nyaman. Dengan kondisi seperti ini

dapat berpengaruh terhadap perasaan pegawai yang ada, terlebih lagi ada beberapa ruangan yang terdapat banyak barang sehingga mempengaruhi kepuasan karyawan yang bekerja dalam ruangan tersebut. Paparan lain yang ada yakni suasana kerja pegawai dan atasannya, antara rekan sekerja, serta adanya tata kerja yang baik. Hal ini sangat diperlukan demi terciptanya kepuasan yang baik bagi karyawan PDAM Tirta Tuah Benua Kutai Timur. Berdasarkan informasi paparan lain yang bisa diberikan yaitu karyawan kurang diberikan peluang untuk meningkatkan kemampuannya yang pada akhirnya turunya motivasi karyawan dalam bekerja di PDAM Tirta Tuah Benua Kutai Timur.

II.DASAR TEORI

1. Manajemen

Manajemen menurut Mary Porter adalah suatu proses dalam rangka mencapai tujuan dengan bekerja sama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Drs.Malayu SP.Hasibuan (2007:6) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan masyarakat.

Sadeli Samsuddin (2006:22) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif guna mencapai tujuan.

3.Kepuasan Kerja

Menurut Locke (1969) menyatakan bahwa dan ketidakpuasan dengan aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*) antara apa yang dianggap

telah didapatkan dengan apa yang diinginkan.

4. Lingkungan Kerja

Pada dasarnya lingkungan kerja akan mempengaruhi kualitas dan produktivitas seorang pegawai disuatu perusahaan/instansi.

Menurut Sumaatmadja (Rivai 2001:146) lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam,lingkungan social dan lingkungan budaya.

III. METODE PENDEKATAN

A. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Tuah Benua Kutai Timur Sangata Kutai Timur berjumlah 110 orang.Jumlah sampel ditentukan berdasarkan pada perhitungan dari rumus Slovin dengan tingkat kesalahan yang ditoleransi sebesar 5%.

B. Data Penelitian

Berdasarkan cara pengumpulan data Penelitian ini menggunakan skala Likert (Sugiyono, 2010). Skala likert merupakan skala *multipleitem* yaitu skala yang dipergunakan untuk mengukur, sikap terhadap suatu objek dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan, sikap ini dinyatakan atribut tanggapan dalam penelitian ini beri nilai.

Jangkauan Penelitian

Pengambilan sampel metode ini dilakukan secara random, artinya acak, dan *simple*, yang berarti sederhana. Dengan metode ini, sampel dipilih secara langsung dari populasi dan besar peluang tiap anggota populasi untuk menjadi sampel sama besar.

Sumber Data

- a. Data primer yakni data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui wawancara dan pengisian kuesioner (Riduan,276). Responden yang dimaksud adalah pegawai PDAM Tirta Tuah Benua Kutai Timur.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau dari pihak ketiga (Riduan,2007,276). Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari PDAM Tirta Tuah Banua berupa sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, jumlah karyawan dan jumlah pelanggan.

Teknik Pengumpulan Data

- a. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*) yaitu dengan cara mencari data sekundernya yang berasal dari dokumen-dokumen dan laporan dari perusahaan.
- b. Penelitian Lapangan (*Field Research*) yaitu dengan meneliti langsung objek yang diteliti dengan cara melakukan wawancara kepada pihak-pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuisisioner kepada karyawan.
- c. Pengamatan langsung di Lapangan (*Observasi*) yaitu untuk memperoleh berbagai data konkret secara langsung di lapangan atau tempat penelitian.
- d. Quesioner yaitu suatu bentuk pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku dan karakteristik beberapa orang didalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada.

Variabel Penelitian

1. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja (Y) variabel terikat adalah penilaian yang bersifat individual

karyawan tentang berbagai aspek yang berkaitan dengan pekerjaannya yang diekspresikan dalam perasaan senang atau tidak senang, puas atau tidak puas. Indikator dari kepuasan kerja terdiri yakni :

- a) Balas jasa yang adil
- b) Penempatan yang sesuai dengan keahlian
- c) Berat ringannya pekerjaan
- d) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- e) Reward yang diberikan perusahaan kepada karyawan

2. Lingkungan kerja (X₁)

Lingkungan kerja (X₁) variabel bebas adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja meliputi faktor fisik, psikologi, sosial dan jaringan hubungan yang berlaku yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Adapun pengukuran variabel ini dilakukan dengan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

- a) Tata ruang Kantor
- b) Penerangan
- c) Warna
- d) Udara
- e) Tata kerja

3. Motivasi (X₂)

Motivasi (X₂) variabel bebas adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya. Indikator dari Motivasi Kerja yakni:

- a) Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan
- b) Pemberian perhatian kepada karyawan sebagai seorang individu
- c) Informasi tentang pekerjaan
- d) Partisipasi dalam mengutarakan pendapat
- e) Persaingan yang sehat antar karyawan.

C. Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis, maka dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan alat uji yaitu:

1. Uji F

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara serentak variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara bersama-sama.

Untuk diketahui atau diterimanya hipotesis, digunakan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika $F_{sig} = 0,05$ maka $F_{sig} > 0,005$, H_1 pasti ditolak.
2. Jika $F_{sig} = 0,05$ maka $F_{sig} < 0,005$, H_1 pasti diterima.

2. Uji t

Uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Setelah mendapatkan nilai korelasi parsial kemudian dimasukkan kedalam uji t dengan $\alpha = 0,05$ atau 5% dan derajat kebebasan $(n-1)$ setelah itu ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Jika $t_{sig} < 0,05$ maka diterima.
- 2) Jika $t_{sig} > 0,05$ maka ditolak.

3. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Menentukan koefisien determinasi yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh antara variabel yang tidak bebas dengan variabel bebas, R ini mempunyai jangkauan antara 0 dan 1, semakin dekat ke 1 berarti semakin besar proporsi variabel bebas tersebut menjelaskan variabel tidak bebas.

1. Uji Heteroskedastisitas

Asumsi dari model regresi yang baik adalah tidak memenuhi heteroskedastisitas. Jika nilai sig t hitung lebih besar pada taraf 5%, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Nilai sig t hitung untuk X_1 0,000 dan X_2 0,001 dibawah taraf 0,05 sehingga dapat diketahui bahwa model regresi dalam penelitian ini terdapat heteroskedastisitas.

2. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan suatu gejala yang terjadi pada sampel, pada salah satu asumsi regresi linier berganda adalah bahwa tidak terjadi korelasi yang signifikan antar variabel bebasnya (Umar Husein: 2003). Penyimpangan asumsi klasik ini karena adanya Multikolinieritas dalam model regresi yang dihasilkan. Artinya anatar variabel independen yang terdapat dalam model memiliki hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna. Cara untuk menguji tidak adanya multikolinieritas dapat dilihat pada *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Faktor (VIF)* tabel 5.5 di atas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel kurang dari nilai 10. Dengan demikian pada model regresi yang digunakan tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

Autokorelasi dilakukan dengan melihat hasil Durbin-Watson yang nilainya sebesar 2,178. Dengan signifikansi 0,05, k (regressor)= 2 dan n (observasi)= 86 di peroleh nilai $dl = 1,6021$ sementara nilai $du = 1,6971$ oleh karena Durbin-Watson =2,178 berada di atas $dl = 1,6021$, maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi positif, hal ini berarti model regresi yang dihasilkan pada penelitian ini bebas dari autokorelasi.

IV.HASIL PEMBAHASAN

4. Uji F

Berdasarkan hasil pengujian maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung kinerja karyawan lebih besar dari F tabel (4,42) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara serempak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (lingkungan kerja, motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan).

5. Uji t

Hipotesis 1 dan 2 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikan (pvalue), jika taraf signifikan yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikan hasil hitungan lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

6. Uji R^2

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,1978. Hal ini berarti 19,78% variasi variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja sedangkan sisanya sebesar 83,2% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

V. PEMBAHASAN

I. Pengaruh Variabel-Variabel Independen Terhadap Kepuasan Kerja

Dari persamaan regresi linier berganda yang dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dengan hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 10,2. Dengan menggunakan batas signifikan

0,000, maka diperoleh nilai signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) maka akan semakin meningkat kepuasan kerja karyawan (Y). Hal ini berarti bahwa secara simultan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Tuah Benua Kutai Timur.

Hal ini berarti bahwa secara simultan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Tuah Benua Kutai Timur pada obyek penelitian ini dapat ditentukan oleh lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Dengan koefisien korelasi dapat dijelaskan bahwa dari kedua variabel tersebut sebesar 0,1978 atau 19,78% berpengaruh tinggi terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sedangkan *Adjusted R Square*.

2. Pengaruh Masing-Masing Variabel terhadap Kepuasan Kerja

Dari persamaan regresi linier berganda yang dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa variabel X_1 (lingkungan kerja) sebesar 0,714 bernilai positif. Hal ini mampu menjelaskan bahwa secara parsial lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Sedangkan variabel X_2 (motivasi kerja) sebesar 0,785 bernilai positif. Hal ini mampu menjelaskan bahwa secara parsial motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Hasil pengujian hipotesis (H_1) telah membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 3,059

dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara parsial membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Tuah Benua Kutai Timur. Hal ini membuktikan bahwa tata ruang kantor, penerangan, warna cat, kondisi pengaturan udara dan pengaturan tata kerja karyawan di PDAM Tirta Tuah Benua Kutai Timur telah mampu mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan. Oleh sebab itu lingkungan kerja merupakan faktor yang penting diperhatikan bagi manajemen dalam peningkatan kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirta Tuah Benua Kutai Timur.

Dan dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini dapat diterima. Sehingga dari hasil penelitian tersebut menerima hipotesis penulis bahwa :

"H1 : lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Tuah Benua Kutai Timur"

Hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,017 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima H_a dan menolak H_o . Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikansi terhadap kepuasan kerja karyawan. Artinya bahwa ada pengaruh variabel motivasi kerja

terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirta Tuah Benua Kutai Timur.

Dan dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima. Sehingga dari hasil penelitian tersebut menerima hipotesis penulis bahwa :

"H2 : Motivasi kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirta Tuah Benua Kutai Timur"

"H3 : lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Tuah Benua Kutai Timur"

3. Variabel yang Dominan terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan *standardized coefficients (Beta)*, diketahui bahwa nilai X_1 (lingkungan kerja) sebesar 0,322 lebih besar dibandingkan dari variabel lainnya yaitu X_2 (motivasi kerja) sebesar 0,212. Sehingga dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja (X_1) adalah variabel yang dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil uji pada hipotesis didapat variabel lingkungan kerja adalah variabel yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirta Tuah Benua Kutai Timur. Hal ini sejalan hasil penelitian yang diungkapkan Muhammad Zainul (2009: 87) yang menyimpulkan bahwa variabel yang dominan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan kerja. Pada dasarnya lingkungan kerja akan mempengaruhi kepuasan kerja seorang pegawai di suatu perusahaan/instansi. Lingkungan kerja merupakan satu diantara unsur yang harus diperhatikan dalam suatu

organisasi atau perusahaan, mengingat bahwa seorang karyawan yang bekerja tentunya mengharapkan kondisi lingkungan disekitarnya tertata dengan baik, aman dan nyaman sehingga akan dapat menciptakan semangat dan suasana kerja yang kondusif. Sehingga faktor-faktor tersebut diperhatikan lebih insentif agar kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirta Tuah Benua Kutai Timur.

IV.PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui bahwa jawaban responden terhadap pernyataan konsistensi dari waktu ke waktu. Dan dilakukan pengujian validasi untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Hasil dari uji reliabilitas dan validasi menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam setiap variabel reliabel dan valid. Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan dengan dibantu SPSS 16.00 disimpulkan bahwa $F_{hit} = 10,2$ dengan signifikan 0,000 lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Tuah Benua Kutai Timur.
2. Motivasi kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Tuah Benua Kutai Timur.
3. Lingkungan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PDAM Tirta Tuah Benua Kutai Timur.

B. Saran

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar variabel yang telah diteliti agar dapat memperoleh hasil yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dan pernyataan dalam kuesioner untuk yang akan datang agar lebih tepat dan akurat agar tidak terjadi masalah undimensionalitas marginal dalam perhitungan SPSS dalam penelitian berikutnya.

DAFTAR PUSTAKA

Alex S, Nitisemito, 1992, ***Manajemen Personalia***, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Arikunto, S, 2002, ***Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek***, Edisi Revisi V, PT, Rineka Cipta, Jakarta.

Bambang, Kusriyanto, 1991, ***Meningkatkan Produktivitas Karyawan***, Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.

Gibso, 1992, ***Manajemen Personalia***, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Handoko, T, Hani, 2008, ***Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia***, Edisi Dua, BPFE UGM, Yogyakarta.

Hasan, M, Iqbal, 2004, ***Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)***, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Hasibuan, Malayu S, P, 2005, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Heidjrachman dan Suad Husnan, 2003, ***Manajemen Personalia***, BPFE, Yogyakarta.

Henry Simamora, 2006, ***Manajemen Sumber Daya Manusia***, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.

Husein Umar, 2003, ***Metode Riset Perilaku Organisasi***, PT, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta. ., 2005, ***Riset Sumber Daya Manusia***, PT, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Istijanto, M, M., M, Com, 2005, ***Riset Sumber Daya Manusia***, PT, Gramedia Pustaka, Jakarta.

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2007, ***Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan***, Cetakan Ketujuh, Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung.

Marbun, B., N, 2001, ***Kamus Manajemen***, Rineka Cipta, Jakarta.

Maulana, Agus, 2000, ***Sikap (Kekayaan Anda Yang Paling Berharga)***, Edisi revisi YKPN, Yogyakarta.

Moekijat, 2002, ***Pengembangan Manajemen dan Motivasi***, Pioner Jaya, Bandung.

Nitisemito, Alex S, 2000, ***Manajemen Personalia***, Cetakan Delapan, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Rangkuti, Freddy, 2002, ***Riset Pemasaran***, PT, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Robbins, Stephen P, 2002, ***Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi***, Erlangga, Jakarta.

Rivai, Veithzal, 2005, ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari teori ke praktik***, Murai Kencana, Jakarta.

Sedarmayanti, 2001, ***Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja***, Mandar Maju, Bandung.

Sedarmayanti, 2004, ***Dasar-Dasar Pengetahuan tentang Manajemen Perkantoran***, Mandar Maju, Bandung.

Sondang, P, Siagian, 2004, ***Teori Motivasi dan Aplikasinya***, Rineka Cipta, Jakarta.

Sunarto, 2005, ***MSDN Strategik***, Yogyakarta : AMUS Yogyakarta.

Sugiyono, 2004, ***Metode Penelitian Bisnis***, CV, Alfabeta, Bandung.

Veitzal Rivai, 2004, ***Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari teori ke praktik***, PT, Raja Grafindo Persada, Jakarta.